

KAI KURIE KOLEKTYVINIO SUTARTINIO DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO SKATINIMO PROBLEMINIAI ASPEKTAI

Rytis Krasauskas

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės ir socialinės saugos katedra

Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva

Telefonas (+370 5) 2714 633

Elektroninis paštas r.krasauskas@lrkt.lt

Pateikta 2011 m. kovo 26 d., parengta spausdinti 2011 m. balandžio 29 d.

Anotacija. Kolektyvinė sutartis yra svarbus darbo teisės šaltinis, nuo kurio, be kita ko, priklauso darbo santykių teisinio reguliavimo efektyvumas. Reaguojant į tai, kad socialinė partnerystė Lietuvoje plėtojama vangiai, darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptis yra itin maža, o kolektyvinės sutartys sudaromos iš esmės tik įmonių lygiu, straipsnyje nagrinėjama, kaip, reguliuojant darbo santykius, Lietuvai sekasi įgyvendinti tarptautinę įsipareigojimą – skatinti kolektyvinę sutartinę teisinę reguliavimą. Nurodomi veiksniai, lemiantys ribotas valstybės galimybes daryti įtaką kolektyvinių sutarčių sudarymui, pristatomos priemonės, kuriomis šis procesas Lietuvoje yra ir galėtų būti skatinamas. Nagrinėjamos problematikos kontekste atskleidžiami kai kurie šiuo metu galiojančio darbo santykių teisinio reguliavimo probleminiai aspektai ir pateikiamas jų vertinimas.

Reikšminiai žodžiai: socialinė partnerystė, kolektyvinė sutartis, darbo santykiai, teisinis reguliavimas, asociacijų laisvė.

Ivadas

Kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimas – Lietuvos įstatymo leidėją saistantis tarptautinis įsipareigojimas. Pakreipti nacionalinį teisinį reguliavimą sutartinio (dispozityvaus) teisinio reguliavimo link, t. y. įtvirtinti teisės normas, skatinančias darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, Lietuva įsipareigojo dar 1994 m. rugsėjo 26 d., ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijas Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo¹. Toks įsipareigojimas įtvirtintas ir kiek vėliau – 2001 m. gegužės 15 d. ratifikuotoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)².

Tenka konstatuoti, jog, nepaisant minėto įsipareigojimo bei to, kad kolektyvinių derybų skatinimas ir kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio pozicijų stiprinimas yra vienas iš Lietuvos darbo teisės modernizavimo darbotvarkės prioritetų³, socialinė partnerystė Lietuvoje plėtojama vangiai, darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptis yra itin maža, o kolektyvinės sutartys sudaromos iš esmės tik įmonių lygiu. Apytiksliais duomenimis 2008 m. tik apie 15 proc. Lietuvoje veikiančių privataus sektoriaus darbdavių galiojo kolektyvinės sutartys⁴ (tai yra mažiausias rodiklis visoje ES⁵ (!), o per 2009 m. iš viso pasirašyta 290 kolektyvinių sutarčių (2008 m. pasirašytos 903 kolektyvinės sutartys) ir nebuvo užregistruota nė viena nacionalinio, teritorinio ar šakos lygio kolektyvinė sutartis⁶. Taigi kyla klausimas, ar Lietuvoje yra skatinamas socialinių partnerių aktyvumas sudaryti kolektyvines sutartis ir ar toks skatinimas yra pakankamas? Ką reikia daryti, kad kolektyvinis sutartinis darbo santykių teisinis reguliavimas taptų populiaresnis?

Kai kurie šiame straipsnyje nagrinėjamos problematikos aspektai buvo atskleisti ankstesniuose darbuose⁷, tačiau minėta kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo būklė Lietuvoje paskatino dar kartą kritiškai pažvelgti į šiuo metu egzistuojančias problemas. Šiame straipsnyje atskleidžiama kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo svarba reguliuojant darbo santykius, nurodomi veiksniai, determinuojantys

1 Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 49-913; TDO konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-674; TDO konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.

2 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1699.

3 Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <http://ec.europa.eu/employment_social/labourLaw/answers/documens/1_10_lt.pdf>.

4 *Employee representatives in an enlarged Europe*. Volume 1. European Commission, 2008, p. 33–35.

5 Mažas kolektyvinių sutarčių lygis yra ir kitose Rytų Europos valstybėse, pvz., Latvijoje – 20 proc., Čekijoje – 30 proc., Lenkijoje – 35 proc.

6 Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2009-2010*. UAB „Vizart“, p. 54–55.

7 Žr. Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103); Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2009.

valstybės įsikišimo skatinant tokį reguliavimą ribas; įvardijamos kai kurios priemonės, kuriomis galėtų būti skatinamas kolektyvinių sutarčių sudarymas, ir pateikiamas jų vertinimas.

Straipsnis parašytas taikant lyginamąjį, loginį, sisteminę analizę ir kitus mokslinio tyrimo metodus.

1. Reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis – efektyvaus darbo santykių reguliavimo prielaida

Darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, nulemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį. Juos reguliuojant ypač svarbu pasiekti tvarų kompromisą tarp darbuotojų ir darbdavių, veiksmingai suderinti neretai savo prigimtimi antagonistinius darbuotojų ir darbdavių interesus. Dėl to vien įstatymų nustatytas darbo santykių reguliavimas nesudaro optimalių ir tinkamų sąlygų socialinei taikai užtikrinti, rinkos ekonomikai vystytis, nesuteikia darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Taigi būtina derinti valstybinį ir kolektyvinį sutartinį teisinį reguliavimą.

Pripažįstama, kad socialiniai partneriai turi daugiausia galimybių spręsti darbdavių ir darbuotojų poreikių klausimus bei nustatyti sritis, kuriose šie gali pasiekti gerų sąveikos rezultatų⁸. Jų dalyvavimas savo pobūdžiu ir aktyvumu Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse labai skiriasi ir skirtingais politikos klausimais: kai kuriose valstybėse narėse, ypač šiaurės Europoje, jų indėlis formuojamas „autonominėmis“ sutartimis, kolektyvinėmis derybomis ir susijusia veikla, be tiesioginės valstybės priežiūros; kitose valstybėse narėse, ypač Pietų ir Rytų Europoje, svarbesnį vaidmenį atlieka valstybė ir trišaliai susitarimai, patariamiosios tarybos socialinės ir ekonominės politikos klausimais bei administracinės sistemos, kuriose tiesiogiai dalyvauja valstybė⁹. Tačiau, net ir esant minėtiems skirtumams, ES neabejojama, kad socialinis dialogas padeda gerinti darbo sąlygas, konkurencingumą ir socialinę sanglaudą, todėl socialiniai partneriai svariai prisideda prie ekonominio ir socialinio valdymo. ES valstybėse kolektyvinės sutartys yra svarbios pritaikant teisės principus konkrečiai ekonominei padėčiai ir specifinėms įvairių sektorių aplinkybėms, į jų teisinio reguliavimo sritį įtraukiama vis naujų klausimų (restruktūrizavimas, konkurencingumas, galimybė mokytis ir pan.) ir jie taikomi naujoms darbuotojų kategorijoms (laikini per agentūras įdarbintiems darbuotojams ir pan.)¹⁰.

Europos Komisija (toliau – Komisija) formuluodama strateginius tikslus paskelbė¹¹, kad, įgyvendinant pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją, kurios

8 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM (2007) 359 galutinis, p. 8–9.

9 Europos Komisija. *Darbiniai santykiai Europoje 2008 m.* Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2009, p. 1.

10 Europos Bendrijų Komisija. Briuselis, 2006 11 22. KOM (2006) 708 galutinis. Žalioji knyga. *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI amžiaus uždavinius*, p. 5–6.

11 Komisijos komunikatas 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 3.3.2010. KOM (2010) 2020 galutinis, p. 20.

vienas pagrindinių tikslų yra integracinis augimas, t. y. didelio užimtumo ūkis, kuriame užtikrinta ekonominė, socialinė ir teritorinė sanglauda, bus siekiama kuo labiau įtraukti socialinius partnerius, *inter alia* stiprinti socialinių partnerių gebėjimus ir iki galo visais ES lygmenimis išnaudoti socialinio dialogo potencialą sprendžiant problemas. Nacionaliniu lygiu valstybės narės turės skatinti veiksmingą socialinio dialogo rezultatų įgyvendinimą ir jį stebėti.

Tai, kad Lietuvoje socialinė partnerystė visiškai pasiteisino ir yra universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą, konstatuota dar 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo¹². O štai Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarime Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“¹³ (toliau – Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729) nustatyta, kad darbuotojų atstovai suinteresuoti socialinio dialogo plėtra ir kolektyvinių sutarčių pasirašymu, o patį socialinį dialogą vertina kaip vieną svarbiausių civilizuotos visuomenės priemonių užsibrėžtiems uždaviniais įgyvendinti.

Taigi kolektyvinės sutartys, kaip socialinio dialogo rezultatas – svarbus darbo teisės šaltinis, todėl jos neturėtų būti vien pagalbinėmis priemonėmis teisės apibrėžtoms darbo sąlygoms papildyti. Nuo to, kaip efektyviai išnaudojamas kolektyvinių sutarčių potencialas reguliuojant darbo santykius, t. y. nuo to, kiek plačiai valstybėje paplitęs kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimas, kokia yra sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio kokybė, tiesiogiai priklauso tokio teisinio reguliavimo efektyvumas.

2. Kolektyvinių derybų skatinimo ribos

Įtvirtinti darbo įstatymuose teisės normas, sudarančias kolektyvinių sutarčių institutą, ir suteikti galimybę socialiniams partneriams patiems sutartinės teisėkūros būdu kolektyvinėse sutartyse kurti tų sutarčių teisinio reguliavimo sričiai priklausančius subjektams privalomas teisės normas nėra savitiksliis dalykas. Jis yra socialinės inžinerijos priemonė, būdas skatinti darbo santykių savireguliaciją, pilietinės visuomenės formavimąsi bei vystimąsi, darbo santykių lankstumą ir kt. Dėl to valstybėms, prisiėmusioms įsipareigojimą reguliuojant kolektyvinius darbo santykius skatinti kolektyvines derybas, iškyla nelengvas uždavinys surasti tinkamą balansą tarp efektyvaus prisiimto įsipareigojimo įgyvendinimo ir būtinybės tai daryti neiškreipiant darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, kaip savanoriško, sutartinio teisinio reguliavimo, atspindinčio abiejų socialinių partnerių (tiek darbdavių ir (arba) jų organizacijų, tiek

12 Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2005 m. birželio 13 d. susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-21]. <<http://www.lrt.lt/lt/bendradarbiavimas/susitarimai-lietuvoje/2005-trisalis-susitarimas.html>>.

13 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarime Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 80-3246.

darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų) maksimaliai suderintas kompromisines pozicijas, *raison d'être*.

Kolektyvinių derybų skatinimo ribos iš esmės sietinos su kai kuriais asociacijų laisvės turinio aspektais.

Vieni jų išvedami tiesiogiai iš Konstitucijos. Plėtodamas Konstitucijos 35, 50 ir 51 straipsniuose įtvirtintą asociacijų laisvės turinį Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime¹⁴ nustatė profesinių sąjungų veiklos prielaidas ir pažymėjo, kad Konstitucijoje įtvirtinti profesinių sąjungų statusas ir pagrindiniai veiklos principai kartu su Konstitucijos preambulėje skelbiamu atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekiu bei Konstitucijoje įtvirtintu Lietuvos valstybės demokratišku pobūdžiu suponuoja profesinių sąjungų autonomiškumo valstybės, jos institucijų atžvilgiu principą; tik laisvai susikūrusios ir nepriklausomai nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių bei jų organizacijų, kitų organizacijų veikiančios profesinės sąjungos gali ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus; pagal Konstituciją negali būti nustatytas teisinis reguliavimas, kuris varžytų ar paneigtų profesinių sąjungų konstitucinę teisę laisvai kurtis ir savarankiškai veikti. Konstitucinis Teismas konstatavo ir tai, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, nubrėžia valstybės ir profesinių sąjungų sąveikos ribas. Kartu yra nubrėžiamos ir profesinėms sąjungoms valstybės teikiamos paramos konstitucinės ribos. Pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų sudarytos teisinės prielaidos pažeisti Konstitucijoje įtvirtintą profesinių sąjungų veiklos savarankiškumą, padaryti jas priklausomas nuo valstybės ir šitaip suvaržyti profesinių sąjungų galimybes ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Negalima nustatyti ir tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų pažeistas profesinių sąjungų lygiateisiškumas.

Asociacijų laisvės principo turinį interpretuodamas pozityviuoju aspektu, Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime¹⁵ konstatavo, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos, viena iš darbuotojų profesinių, ekonominių ir socialinių teisių bei interesų gynimo formų. Konstitucinis Teismas 2004 m. liepos 1 d. nutarime¹⁶ pažymėjo, kad konstitucinė teisė laisvai vienytis į susivienijimus yra susijusi su galimybe užimti įvairias pareigas tuose susivienijimuose,

14 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 93-4223; atitaisymas – 2003, Nr. 100.

15 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9-199.

16 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 105-3894.

o šių pareigų užėmimo tvarką nustato ne valstybė, o tik paties susivienijimo vidaus tvarką reglamentuojantys aktai (įstatatai, statutai ir pan.); pagal Konstituciją negalima nustatyti teisinio reguliavimo, kuris dirbtinai arba nepagrįstai suvaržytų susivienijimų steigimo laisvę ir veiklą, nes taip būtų pažeista konstitucinė vertybė – teisė į susivienijimus (asociacijų laisvė). Asociacijų laisvės principą interpretuodamas negatyviuoju aspektu, Konstitucinis Teismas minėtame nutarime yra konstatavęs, kad Konstitucijoje yra laiduojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors asociacijai; asmuo šią konstitucinę teisę įgyvendina laisva valia, kuri yra pamatinis narystės asociacijose principas.

Kiti asociacijų laisvės turinio aspektai, brėžiantys kolektyvinių derybų skatinimo ribas, įtvirtinti tarptautiniuose teisės aktuose. Antai TDO konvencijos Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo¹⁷ 2 straipsnyje eksplicitiškai įtvirtinta darbuotojų ir darbdavių teisė be jokių išimčių pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis, o pagal šios konvencijos 11 straipsnį kiekviena TDO narė privalo imtis visų reikiamų ir tinkamų priemonių, garantuojančių darbuotojams ir darbdaviams galimybes laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas. Pagal šią konvenciją darbuotojai turi būti tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe (1 straipsnis 1 dalis); darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi būti tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus, o tokiu kišimosi yra laikomi „veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos“.

Pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos¹⁸ 11 straipsnį kiekvienas turi teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti (1 dalis). Europos Žmogaus Teisių Teismas, taikydamas ir aiškindamas šį straipsnį, be kita ko, yra pabrėžęs teisės į streiką svarbą ir nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas¹⁹, taip pat jis yra pažymėjęs ir tai, jog valstybė turi užtikrinti, kad profsąjungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profsąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu²⁰.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 5 straipsnyje yra įtvirtinti kolektyvinės darbo teisės subjektų (profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų) steigimosi bei veiklos laisvės principai.

Kai kurie nagrinėjamos problematikos kontekste labai svarbūs asociacijų laisvės turinio aspektai yra atskleisti ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje.

17 TDO 1948 m. liepos 9 d. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27-653.

18 Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 40-987.

19 *Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey*, no. 68959/01, judgment of (21 April 2009).

20 *Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96 [2002] ECHR 552 (2 July 2002).

Antai 2011 m. sausio 31 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011²¹, LAT konstatavo, kad kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei: jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos yra tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, vengiama nereikalingų delsimų; jų metu yra laikomasi teisingos pusiausvyros principo, t. y. darbuotojų organizacijos, esančios derybų šalimis, yra pakankamai stiprios ir atstovaujamos, taip pat tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, susijusį ekonominį sektorių, o darbdavys yra suinteresuotas derėtis gera valia. Šioje nutartyje konstatuota ir tai, kad streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus, o jos panaudojimą ir naudojimo pabaigimą lemia būtent derybų tarp profesinės sąjungos ir darbdavio eiga, derybų rezultatai.

Apibendrinant paminėtus asociacijų laisvės turinio aspektus, darytina išvada, kad, siekiant neiškreipti darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis *raison d'être*, turi būti užtikrinta, kad, konkrečioje valstybėje įgyvendinant kolektyvinių derybų skatinimo priemones, nebus ribojama kolektyvinės darbo teisės subjektų:

1) *steigimosi laisvė*, t. y. bus sudarytos sąlygos asmenims laisva valia pasirinkti jų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus galinčias ginti organizacijas;

2) *veiklos laisvė*, t. y. bus paisoma kolektyvinės darbo teisės subjektų autonomiškumo valstybės, jos institucijų atžvilgiu principo (valstybė šiems subjektams neteiks paramos tokiais būdais, kad jie taptų priklausomi nuo valstybės ar būtų pažeistas jų lygiateisiškumas; administracinėmis priemonėmis nesikiš į tokių subjektų vidaus valdymo institucijų formavimą ar tokią tvarką reglamentuojančių aktų (įstatų, statutų ir pan.) turinį); bus užtikrinama veiksminga ir reali darbuotojų teisė streikuoti; socialinė partnerystė bus grindžiama geros valios, laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius išsipareigojimus, teisingos pusiausvyros principais.

Taigi valstybės galimybės skatinti aktyvesnį socialinių partnerių dalyvavimą kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudarymą yra ribotos. Nepaisant to, daugumoje ES valstybių narių, taip pat ir Lietuvoje darbo santykių teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis yra skatinamas, yra ieškoma būdų, kaip tai padaryti nepažeidžiant minėtų imperatyvų.

3. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo užsienio valstybėse patirtis

Atsakydami į klausimą, ar jų atstovaujamos valstybėse yra vykdoma kolektyvinių derybų ir kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo politika, skirtingų pasaulio valstybių teisėjai, 2006 m. rugsėjo 4 d. dalyvavę XIV Europos Darbo teismų

21 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

teisėjų susitikime²², akcentavo skirtingas kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo priemones. Vienose valstybėse (pvz., Airija, Austrija, Didžioji Britanija, Italija, Malta, Olandija, Norvegija, Slovėnija, Ispanija, Švedija, Vengrija) toks skatinimas yra akivaizdus, kitose – apsiribojama pasyvesniu valstybės vaidmeniu (pvz., Vokietijoje kolektyvinės derybos valstybiniu lygiu nėra skatinamos, nors kolektyvinės sutartys laikomos įpareigojančiomis ir yra vertinamos dėl jų atliekamų reguliacinės ir taikos palaikymo funkcijų).

Galima išskirti ne vieną įvairiose valstybėse taikomų kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo priemonę. Pavyzdžiui:

1) Norvegijoje ir Suomijoje kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas deklaruojamas politiniu lygiu, šiose valstybėse tokia darbo santykių reguliavimo forma laikoma integralia darbo santykių reguliavimo dalimi ir ekonomikos vystimosi prieleida, o kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo ir kolektyvinių derybų palaikymo tradicija gyvuoja jau ilgą laiką (daugiau kaip šimtmetį(!)²³;

2) kai kuriose užsienio valstybėse įstatymais sudaryta galimybė išplėsti kolektyvinės sutarties galiojimo ribas. Antai kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimo mechanizmas nustatytas Belgijoje, Ispanijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje. Čia kolektyvinė sutartis tampa visuotinai privaloma tik atlikus visas pagal įstatymus reikalingas procedūras, kuriose iš esmės dalyvauja ne socialiniai partneriai, bet valstybės institucijos (ministrai), o visa ši procedūra yra būtina norint kolektyvinei sutarčiai suteikti *erga omnes* galią. Italijoje, Švedijoje ir Danijoje kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimas yra nepriimtinas ir laikomas nesuderinamu su sutarties laisvės principu, o Italijoje toks kolektyvinės sutarties nuostatų veikimo išplėtimas nesuderinamas ir su konstitucinėmis nuostatomis;

3) Izraelyje teismai pripažįsta kolektyvinėse sutartyse įtvirtintą įstatymuose nenustatytą teisinį reguliavimą, pavyzdžiui, sankcionuojamos kai kurių rūšių netipinės darbo

22 Blatan, M. *Collective agreements (Synopsis of responses to questionnaire)*. XIVth Meeting of European Labour Court Judges 4 September 2006, Cour de cassation Paris. 2010 gruodžio 15 d. 18:07 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <www.ilo.org>. p. 8–9; Kuras, G. (Austria), *ibid.*, p. 2; Saloheimo, J. (Finland), *ibid.*, p. 2–3; Marquardt, A. (Germany), *ibid.*, p. 3; Blaha, M. (Slovenia), *ibid.*, p. 3; Valverde, A. M. *et al.* (Spain), *ibid.*, p. 3; Gunnarsson, C., *et al.* (Sweden), *ibid.*, p. 3; Hando, T. (Hungary), *ibid.*, p. 3; Oskarsson, E. (Iceland), *ibid.*, p. 3; Curcuruto, F. (Italy), *ibid.*, p. 3; Van Peijpe, T. (Netherlands), *ibid.*, p. 3; Evju, S. (Norway), *ibid.*, p. 3; Lofaro, A. (Malta), *ibid.*, p. 2.

23 Lietuvoje pilnavertė darbo santykių teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis tradicija siekia apie 20 metų. Iki 1918 m. vasario 16 d. Lietuvoje reguliuojant visuomeninius darbo santykius vyravo savireguliacija, kolektyvinių sutarčių vaidmuo buvo visiškai menkas; tarpukario Lietuvoje vyravo imperatyvus darbo santykių reguliavimas, o kolektyviniam sutartiniam teisiniui reguliavimui atsirasti ir plėtotis nebuvo reikiamų socialinių ir ekonominių sąlygų; LSSR darbo teisėje (1940–1990) vyravo imperatyvus teisinis reguliavimas, o galimybė darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis buvo deklaratyvi. Nuo 1990 m. kovo 11 d. Lietuvos darbo teisėje, kaip ir visoje Lietuvos teisinėje sistemoje, prasidėjo naujas teisinio reguliavimo etapas. Perėjimą nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio prie sutartinio iš esmės lėmė tai, kad: a) nuo totalitarinio politinio režimo buvo pereita prie demokratijos; b) nuo planinės ekonomikos buvo pereita į rinkos ekonomiką. (Plačiau žr. Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: monografija*, *supra* note 7, p. 47–71.)

sutartys, kurios nėra numatytos norminiuose teisės aktuose, jeigu kolektyvinės sutartys sudarytos laikantis „geros valios principo“²⁴;

4) Italijoje įstatymuose nustatomos mokestinės lengvatos, *inter alia*, mažesni mokesčiai ar socialinio draudimo įmokos;

5) Ispanijoje pagrindinis lūžis skatinant kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą įvyko, kai 1994 m. pakeitus kai kuriuos darbo įstatymus buvo atsisakyta nemažos dalies įstatymuose įtvirtintų minimalių darbo standartų, taip paliekant daugiau erdvės dėl jų susitarti kolektyvinėse sutartyse.

Tikėtina, kad senesnes nei Lietuvoje socialinio dialogo tradicijas turinčiose valstybėse tam tikras teisinis reguliavimas, susijęs su kolektyvinėmis sutartimis, yra priimamas kaip savaime suprantamas, o jo poveikis kolektyviniam sutartiniam teisiniui reguliavimui nevertinamas kaip jo skatinimas. Juo labiau kad esant tinkamoms prielaidoms socialiniam dialogui plėtoti (stiprūs ir skaitlingi socialiniai partneriai, aukšta socialinio dialogo kultūra ir pan.) valstybei norminiais teisės aktais labiau reikia ne „skatinti“ kolektyvines derybas, o užtikrinti adekvatų teisinį reguliavimą, kontroliuojant, kad jų metu būtų laikomasi geros valios ir kitų socialinės partnerystės principų.

4. Priemonės skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą Lietuvoje

Įvertinus galiojantį teisinį reguliavimą, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusį su kolektyvinių derybų skatinimu ir kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio pozicijų stiprinimu, teismų praktiką, taip pat atsižvelgiant į socialinės partnerystės būklę, kolektyvinių sutarčių struktūrą ir kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo aprėptį, manytina, kad kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimas turėtų būti vykdomas:

1) *didinant socialinių partnerių savarankiškumą ir derybines galias;*

2) *sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius.*

Konkrečios tokio skatinimo priemonės turi būti parenkamos ar keičiamos įvertinus socialinius veiksnius, tiesiogiai ar netiesiogiai lemiančius kolektyvinės sutarties poveikį visuomeniniams darbo santykiams (pvz., ekonominės, politinės ir socialinės sąlygos, veikiantys socialiniai partneriai ir atitinkamas jų teisinio sąmoningumo lygis).

24 Šiame kontekste pastebėtina, kad atvejai, kai norminiais teisės aktais nereguluoti darbo santykiai sureguliuojami kolektyvinėse sutartyse, pasaulinėje praktikoje nėra reti. Antai Švedijoje darbas per laikinojo įdarbinimo įmones pirmiausia buvo sureguliuotas 1980 m. priimtoje kolektyvinėje sutartyje, o teisinis šių darbo santykių reguliavimas atsirado daugiau nei po dešimtmečio, t. y. 1991 m. priimtas pirmasis įstatymas ir 1993 m. – antrasis; Prancūzijoje dėl profesinio mokymo buvo sutarta 2003 m. sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, o po metų tuo klausimu buvo priimtas norminis teisės aktas; Graikijoje yra plačiai paplitusi praktika, kai įstatymais tiesiog yra akceptuojamos kolektyvinių sutarčių nuostatos, susijusios su darbuotojų sauga ir sveikata, bedarbystės mažinimu, profesiniu mokymu ir pan. (žr. Sciarra, S. The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2007, 29: 20).

4.1. Socialinių partnerių savarankiškumo ir derybinių galių didinimas

Tam, kad galėtų prisidėti prie ekonominio ir socialinio valdymo dalyvaudami autonominiame dvišaliame dialoge nacionalinių, sektoriaus ar įmonės lygiu sudarant kolektyvines sutartis, socialiniai partneriai privalo: 1) *kelti savo (personalo) kvalifikaciją*; 2) *užsitikinti finansinį savarankiškumą* ir 3) *turėti organizacines galimybes*.

Socialinių partnerių (jų personalo) kvalifikacijos kėlimas. Be abejonės, socialinių partnerių kvalifikacijos kėlimas – visų pirma yra jų pačių pareiga. Tai taip pat gali būti priemonė, kuria valstybė siekia didinti socialinių partnerių savarankiškumą ir derybines galias. Antai Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimu Nr. 729 patvirtintoje Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programoje²⁵ socialiniams partneriams, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Trišalės tarybos sekretoriui pavesta: organizuoti socialinių partnerių mokymą ir švietimą; rinkti, atnaujinti ir teikti socialiniams partneriams duomenis apie apskrityse ir savivaldybėse galiojančias kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su socialiniais partneriais, raginti juos derėtis dėl šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymo; organizuoti darbuotojų atstovų konsultavimą ir informavimą šakos kolektyvinių sutarčių klausimais; siekiant tobulinti darbo santykius rengti seminarus įmonėse; teikti teisinę pagalbą, konsultuoti pasirašant ir sudarant įmonių kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su valstybės ir savivaldybių institucijų atstovais, kuriuose būtų aptariama, kaip spręsti socialines ekonomines problemas, tobulinti kolektyvinius darbo santykius ir įstatymus ir pan.

Socialinių partnerių finansinis savarankiškumas. Siekiant užtikrinti socialinių partnerių finansinį savarankiškumą, būtina įvertinti, kad finansinė parama šiems subjektams gali būti teikiama tik tokiais būdais, kad jie netaptų priklausomi ir nebūtų pažeistas jų lygiateisiškumas.

Profesinių sąjungų finansinis savarankiškumas priklauso nuo: a) *surenkamo narių mokesčio*, kuris tiesiogiai susijęs su konkrečios profesinės sąjungos vykdomos veiklos efektyvumu, gebėjimu pritraukti darbuotojus ir tinkamai atstovauti jų interesams; b) *tiesioginės paramos* (t. y. juridinių asmenų įnašų, aukų bei kitų teisėtai gautų pajamų ir turto), c) *gebėjimo racionaliai tvarkyti savo lėšas ir turtą* (profesinėms sąjungoms, jų susivienijimams nuosavybės teise gali priklausyti pastatai, įrenginiai, transporto priemonės ir kitas įstatymų neribojamas turtas, jos, siekdamos įstatuose (statute) numatytų tikslų, turi teisę užsiimti leidybine, gamybine-ūkine veikla, steigti labdaros ir kitokius fondus²⁶).

Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime pateisino valstybės paramą besikuriančioms ar jau susikūrusioms profesinėms sąjungoms, kai jų kūrimosi ir veiklos pradiname etape buvo perduotas valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas, tačiau pažymėjo, kad tai buvo daroma siekiant sudaryti sąlygas laisvoms profesinėms

25 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 80-3246.

26 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (*Lietuvos aidas*. 1991, Nr. 240; *Vyriausybės žinios*. 1991, Nr. 34-933) 24 straipsnio 1, 3 dalys.

sajungoms įsikurti ir pradėti veikti, ir šis pradinis laikotarpis jau yra pasibaigęs. Taigi šiuo metu tiesioginės paramos dydis konkrečiai profesinei sąjungai priklauso nuo visuomenės požiūrio į jos veiklą (t. y. būdus ir priemones, kurie naudojami jų tikslams pasiekti). Manytina, kad, siekdami visuomenės paramos tiek darbuotojus, tiek darbdavius atstovaujančios organizacijos turėtų gerinti savo įvaizdį ir formuoti teigiamą visuomenės požiūrį į jas. Socialiniai partneriai, be kita ko, turėtų viešinti faktus apie nesąžiningus darbdavius ar „darbdaviui atstovaujančias“ profsąjungas, kurie gilina darbuotojų ir darbdavių susipriešinimą, diskredituoja dvišalį socialinį dialogą, yra nedidelio kolektyvinių sutarčių paplitimo bei jau esančiųjų turinio skurdumo priežastis (jis yra formalus ir neatspindi darbuotojų tikrųjų poreikių).

Vertinant socialinių partnerių finansinio savarankiškumo didinimo galimybes, paminėtina, kad šiuo metu profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijų veikla gali būti remiama ir pervedant dalį pajamų mokesčio. Netiesiogiai profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos patenka į asmenų, pagal Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymą²⁷ turinčių teisę gauti paramą, sąrašą, kuriems pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo²⁸ 34 straipsnio 3 dalį (2003 m. lapkričio 25 d. redakcija) nuolatinis Lietuvos gyventojas mokestiniam laikotarpiui pasibaigus gali pervesti iki 2 procentų pajamų mokesčio, mokėtino pagal metinę pajamų mokesčio deklaraciją, sumos, o jeigu nuolatinis Lietuvos gyventojas metinės pajamų mokesčio deklaracijos neteikia, – iki 2 procentų mokesčių išskaičiuojančio asmens išskaičiuoto pajamų mokesčio sumos. Manytina, kad toks teisinis reguliavimas yra netiesioginis kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo būdas, sudarantis prielaidas per valstybės vykdomą mokestinę politiką didinti socialinių partnerių finansinį savarankiškumą.

Priemonės socialinių partnerių organizacinėms galimybėms didinti. Manytina, kad organizacinės socialinių partnerių galimybės didinamos, be kita ko, šiomis priemonėmis: a) *užtikrinant efektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmą* (kolektyvinių derybų metu tarp darbuotojų atstovų, darbdavių ar jų organizacijų neišvengiamai kyla įvairių socialinių ir teisinių prieštaravimų, kuriuos reikia efektyviai išspręsti, todėl kolektyvinio sutartinio reguliavimo efektyvumas priklauso ir nuo to, kaip yra sureguliuoti kolektyviniai darbo ginčai²⁹); b) *nustatant papildomas profesinių sąjungų aktyvių narių teisių garantijas už prisiimtą papildomą riziką*; c) *įtvirtinant pareigą dalyvauti kolektyvinėse derybose* (tokia pareiga nustatyta Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią, jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms).

Vertinant šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą, susijusį su papildomomis profesinių sąjungų aktyvių narių teisių garantijomis už prisiimtą papildomą riziką, paminėtina, kad, aiškindamas Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalį (2005 m. gegužės 12 d.

27 Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 21-506; *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 61-1818.

28 Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 73-3085.

29 Šiame straipsnyje kolektyviniai darbo ginčai plačiau nenagrinėjami.

redakcija)³⁰, LAT konstatavo, jog šioje dalyje nustatytos garantijos, apsaugančios darbuotojus, kad šie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, tačiau buvimas teritoriniu principu veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo organo nariu savaime nereiškia, kad tokiam darbuotojui yra taikomos DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos. LAT nurodė, kad ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga yra organas, atstovaujantis darbuotojams tik tuo atveju, jeigu yra įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas³¹. Vadinas, aukštesniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos, palyginti su profesinėmis sąjungomis, veikiančiomis įmonės lygiu, yra diskriminuojamos, nes, nors joms abiem yra taikomi Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnyje (2010 m. birželio 4 d. redakcija) nustatyti reikalavimai profesinių sąjungų steigimui, tačiau aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų veikla įmonėje, skirtingai nei profesinių sąjungų, veikiančių įmonės lygiu, veikla, yra siejama su papildoma sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimo sprendimu perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas.

Atsižvelgiant į nurodytą LAT praktiką, siekiant stiprinti socialinį dialogą Lietuvoje ir skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą, siūlytina keisti Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalį, ją išdėstant taip: „Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.“ Tokiu atveju turėtų keistis ir Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalies aiškinimo paradigma – šiame straipsnyje nustatytos garantijos turėtų būti taikomos asmenims, išrinktiems į profesinių, pareiginių, gamybinių, teritorinių ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais įsteigtos profesinės sąjungos atstovaujamuosius organus.

4.2. Prielaidų kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius sudarymas

Socialiniai partneriai gali ištraukti į kolektyvines derybas tik matydami galimybę kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius. Manytina, kad kolektyvinių sutarčių įtaką reguliuojant darbo santykius galima padidinti, be kita ko: 1) *mažinant valstybinį teisinį reguliavimą*; 2) *derinant in favorem ir in peius principus*; 3) *kolektyvinei sutarčiai suteikiant erga omnes galią*.

Valstybinio teisinio reguliavimo mažinimas. Renkantis valstybinio teisinio reguliavimo mažinimą, kaip priemonę tiesiogiai skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą Lietuvoje, pažymėtina, kad tai turi būti daroma įvertinus darbo

30 Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo“.

31 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.

santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėpti, kuri, kaip minėta, šiuo metu yra itin maža.

Kaip valstybinio teisinio reguliavimo pavyzdys, kurio, siekiant skatinti socialinių partnerių savireguliaciją, galima atsisakyti, paminėtinas šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas, susijęs su ikiteisminiu individualių darbo ginčų nagrinėjimu darbo ginčų komisijoje (*inter alia*, Darbo kodekso 285–296 straipsniai). Galima sutikti su nuomone³², kad ši darbo ginčų nagrinėjimo stadija yra neveiksminga, neefektyvi, kokybiškai atgyvenusi ir nesudaranti prielaidų nešališkam darbo ginčo sprendimui.

Manytina, kad ikiteisminis darbo ginčų sprendimas gali būti efektyvus, o teisinė taika tarp ginčo šalių gali būti atkurta, jei yra įgyvendinamos bent trys sąlygos: 1) ginčo šalys pasitiki ginčą nagrinėjančia institucija; 2) tokioje institucijoje (nuolat veikiančioje ar sudarytoje *ad hoc*) yra reali jėgų pusiausvyra tarp darbdavio ir darbuotojų interesų; 3) toks procesas yra ekonomiškai ir greitas. Neneigiant kitų galimų teisinio reguliavimo, susijusio su ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimu darbo ginčų komisijoje, reformavimo galimybių³³, darytina prielaida, kad geriausiai šios sąlygos galėtų būti įgyvendintos apie tai socialiniams partneriams susitarus kolektyvinėse sutartyse. Šioms sutartims, be kita ko, būdingas susitarimo savanoriškumas, interesų bendrumas ir maksimaliai suderintos socialinių partnerių pozicijos, sutarties šalių lygiateisiškumas, o tai lemia, kad tokiu būdu įtvirtinus individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą, sudaromos visos prielaidos minėtoms sąlygoms efektyviam ikiteisminių darbo ginčų sprendimo mechanizmui įtvirtinti. Todėl svarstyta galimybė šiuo metu galiojančią centralizuotą (valstybinį) ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje teisinį reguliavimą keisti, Darbo kodekse nustatant, kad dėl tokio ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos yra tariamasi kolektyvinėse sutartyse³⁴, o tais atvejais, kai darbo ginčas kyla tarp darbo santykių subjektų, nepatenkančių į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, arba, kai tokioje kolektyvinėje sutartyje dėl ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nėra susitarta – individualūs darbo ginčai yra nagrinėjami tiesiogiai teismuose.

In favorem ir in peius principų derinimas. Darbo teisėje derinant *in favorem* ir *in peius* principus sudaroma galimybė kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, ne tik pagerinančių darbuotojų teisinę padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (*in melius*), bet ir sąlyginai ją pabloginančių (*in peius*). Tokia galimybė tiesiogiai gali būti nustatyta norminiuose teisės aktuose (pvz., Darbo kodekso 151 straipsnio 7 dalis (2005 m. gegužės 12 d. redakcija), taip pat ji atsiranda realizuojant blanketines

32 Žr. Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-24]. <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=3&id=3262>>.

33 Pvz., atlikus atitinkamus teisės aktų pakeitimus, galėtų būti plečiama darbo ginčų komisijų veiklos teritorija, t. y. jos galėtų būti steigiamos ne įmonėse, o regionuose; tokios komisijos galėtų būti formuojamos trišaliu pagrindu, t. y. į jų sudėtį įtraukiant darbuotojų, darbdavių ir valstybės atstovus; neatmestina galimybė sudaryti prielaidas tokius ginčus spręsti pasitelkiant tarpininkus, naudojantis mediacijos procedūromis ar arbitražais ir pan.

34 Detalesnis šio pasiūlymo įgyvendinimo mechanizmas, t. y. kokias teisės normas ir kokia apimtimi reiktų keisti, šiame straipsnyje nėra analizuojamas.

teisės normas, įtvirtinančias darbo klausimų reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis (pvz., Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalis (2005 m. gegužės 12 d. redakcija).

Taip sudaromos prielaidos laipsniškai keisti norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių santykį, t. y. tradicinės kolektyvinių sutarčių sąlygos, susijusios su naujų garantijų darbuotojams įtvirtinimu, keičiamos sąlygomis, sudarančiomis prielaidas veiksmingai valdyti konkrečiai apibrėžtai darbuotojų grupei kylančias rizikas. Toks teisinis reguliavimas vertintinas kaip adekvati reakcija į šiuo metu esančius žemą socialinės partnerystės lygį lemiančius veiksniai: mažą darbo norminių teisės aktų veiksmingumą, nepakankamą darbuotojų atstovavimą, nepakankamus darbuotojų atstovų „gebėjimus“, darbuotojų pasyvumą (profesinių sąjungų nariais yra tik apie 13 proc. visų Lietuvos darbuotojų³⁵), socialinio dialogo kultūros nebuvimą.

Taikant šią kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo priemonę yra pasiekiami keli tikslai: 1) užtikrinama darbuotojų, kurių kolektyviniai interesai dėl žemo socialinės partnerystės lygio Lietuvoje nėra atstovaujami, teisių apsauga; 2) didinti darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą, santykinai bloginant darbuotojų teisinę padėtį, leidžiama tik tinkamai atstovaujamoms darbuotojų grupėms; 3) aktyviems ir socialiai atsakingiems socialiniams partneriams sudaromos galimybės veiksmingai valdyti konkrečiai apibrėžtai darbuotojų grupei kylančias rizikas.³⁶

Erga omnes galios kolektyvinei sutarčiai suteikimas. Kolektyvinei sutarčiai suteikus *erga omnes* galią yra išplečiama jos nuostatų taikymo sritis, tokiu būdu, be kita ko, yra sudaromos teisinės prielaidos kolektyvines sutartis naudoti kaip ES direktyvų perkėlimo priemonę. Šiuo metu *erga omnes* galios suteikimo kolektyvinei sutarčiai mechanizmas yra įtvirtintas Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią tais atvejais, jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokių reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų.

Nepaisant to, kad ši kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo priemonė vertintina teigiamai, reikia pasakyti, kad Lietuvoje *erga omnes* galios suteikimo kolektyvinei sutarčiai mechanizmas nebuvo panaudotas nė karto, o viena pagrindinių to priežasčių ta, kad Lietuvoje per 20 metų aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos vos kelios kolektyvinės sutartys.

35 Tuch, M. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004*. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910) National Report Lithuania, p. 13.

36 Plačiau žr. Krasauskas, R. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: in favorem v in peius. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos = Labour Market of 21st Century: looking for flexibility and security*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011, p. 536–552.

Išvados

1. Darbo santykių teisinio reguliavimo efektyvumas tiesiogiai priklauso nuo to, kiek plačiai valstybėje paplitęs kolektyvinis sutartinis reguliavimas, kokia yra sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio kokybė. Darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, kaip savanoriško, sutartinio teisinio reguliavimo, atspindinčio socialinių partnerių kiek įmanoma suderintas kompromisines pozicijas, *raison d'être* bei su asociacijų laisve sietini kolektyvinės darbo teisės subjektų steigimosi ir veiklos laisvės imperatyvai lemia, kad valstybės galimybės veikti aktyvesnį socialinių partnerių dalyvavimą kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudarymą yra ribotos.

2. Kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje turėtų būti vykdomas: didinant socialinių partnerių savarankiškumą ir derybines galias (be kita ko, užtikrinant socialinių partnerių (jų personalo) kvalifikacijos kėlimą, socialinių partnerių finansinį savarankiškumą, nustatant priemones socialinių partnerių organizacinėms galimybėms didinti); taip pat sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius (be kita ko, mažinant valstybinį teisinį reguliavimą, derinant *in favorem* ir *in peius* principus, kolektyvinei sutarčiai suteikiant *erga omnes* galią).

3. Siekiant visuomenės paramos būtina gerinti tiek darbuotojams, tiek darbdaviams atstovaujančių organizacijų įvaizdį ir formuoti teigiamą visuomenės požiūrį į jas. Socialiniai partneriai, be kita ko, turėtų viešinti faktus apie nesąžiningus darbdavius ar „darbdaviui atstovaujančias“ profsąjungas.

4. Siekiant stiprinti socialinį dialogą Lietuvoje ir skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą, siūlytina keisti Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalį. Tai atlikus, papildomos profesinių sąjungų aktyvių narių teisių garantijos už prisiimtą papildomą riziką turėtų būti taikomos taip pat ir asmenims, išrinktiems į profesiniu, pareiginiu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais įsteigtos profesinės sąjungos atstovaujamuosius organus.

5. Lietuvos darbo teisėje derinant *in favorem* ir *in peius* principus sudaromos prielaidos kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką darbo santykių reguliavimui, kartu užtikrinant maksimalią darbuotojų, kurių kolektyviniai interesai dėl žemo socialinės partnerystės lygio Lietuvoje nėra atstovaujami, teisių apsaugą.

Literatūra

Blatan, M. *Collective agreements (Synopsis of responses to questionnaire)*. XIVth Meeting of European Labour Court Judges 4 September 2006, Cour de cassation Paris. 2010 gruodžio 15 d. 18:07 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <www.ilo.org>.

Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=3&id=3262>>.

Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1. European Commission, 2008.

- Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey*, no. 68959/01, judgment of (21 April 2009).
- Europos Bendrijų Komisija. Briuselis, 2006 11 22. KOM (2006) 708 galutinis. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI amžiaus uždavinius.
- Europos Bendrijų Komisija. *Darbiniai santykiai Europoje 2008 m.* Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2009.
- Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 40-987.
- Komisijos komunikatas 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 3.3.2010. KOM(2010) 2020 galutinis.
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM (2007) 359 galutinis.
- Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
- Krasauskas, R. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: in favorem v in peius. Iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos = Labour Market of 21'st Century: looking for flexibility and security*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011, p. 536-552.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.
- Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 73-3085.
- Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1699.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9-199.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 93-4223; atitaisymas – 2003, Nr. 100.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 105-3894.
- Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 21-506; *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 61-1818.
- Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*. 1991, Nr. 240; *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 34-933.
- Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf>.
- Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 49-913;
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio

- dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 80-3246.
- Sciara, S. The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2007, 29.
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2009–2010*. UAB „Vizart“.
- TDO 1948 m. liepos 9 d. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27-653.
- TDO konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-674.
- TDO konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.
- Tuch, M. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004*. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910) National Report Lithuania.
- Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2005 m. birželio 13 d. susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-21]. <<http://www.lrtt.lt/lt/bendradarbiavimas/susitarimai-lietuvoje/2005-trisalis-susitarimas.html>>.
- Wilson, *National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96 [2002] ECHR 552 (2 July 2002).

SOME PROBLEMATIC ASPECTS OF THE PROMOTION OF THE REGULATION OF LABOUR RELATIONS BY MEANS OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Rytis Krasauskas

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The Lithuanian success of implementing international obligation in order to encourage the regulation of labour relations by means of collective agreements is analyzed in this article. It is emphasized that development of social partnership is too slow, coverage of regulation of labour relations by means of collective agreement also is low-level and collective agreements basically are made at the plant level.*

It is noticed that, because of the need to find a suitable balance between implementing the international obligation to encourage regulation of labour relations by means of collective agreements, and the necessity to undermine the raison d'être of the regulation by means of collective agreements itself, as the process, where attitudes of social partners has to be harmonised at maximum, the state has limited scope to influence the process of making collective agreements.

In the author's view, the regulation of labour relations, by means of collective agreements in Lithuania should be encouraged by increasing self-sufficiency of social partners (inter alia, by increasing qualifications of staff of social partners and social partners themselves,

by increasing the social partner's financial self-support, also by instituting tools to raise the social partner's organizational capability), as well as by making preconditions to make real influence for labour relations regulating them by means of collective agreements (inter alia, by gradually reducing regulation of labour relations by means of normative legal acts, by coordination of the in favorem and in peius principles in collective labour law, by making preconditions to grant the erga omnes powers for collective agreements).

This article proposes social partners to burnish their image while seeking for society support. In order to increase the guarantees of the active members of trade unions for their supplement risk, the author proposes to make amendments to Article 19 chapter 1 of Labour Code of the Republic of Lithuania.

It is emphasized that the coordination of the in favorem and in peius principles in collective labour law ensures the protection of the rights of the employees while increasing the flexibility of labour law even when the employees are not represented by trade unions or work councils; also the opportunity of the effective administration of the corporate risks of the employees by means of collective agreements is given for those social partners who are active and socially responsible.

Keywords: *social partnership, collective agreement, labour relations, legal regulation, freedom of association.*

Rytis Krasauskas, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: kolektyvinė darbo teisė (socialinis dialogas, kolektyvinė sutartis), darbo sutartis.

Rytis Krasauskas, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, associate professor. Research interests: collective labour law (social dialogue, collective agreement), employment contract.